

Univerzita Karlova v Praze

Husitská teologická fakulta

Bakalářská práce

Praha 2010

Kateřina Šustková

Univerzita Karlova v Praze

Husitská teologická fakulta

Bakalářská práce

**Odborná příprava pracovníků v oblasti volného času zaměřená na
neformální vzdělávání**

**Professional training of workers in the leisure oriented in non-formal
education**

Vedoucí práce:

PhDr. Hana Dvořáčková

Autor:

Kateřina Šustková

Praha 2010

**Univerzita Karlova v Praze
Husitská teologická fakulta**

Bakalářská práce

**Odborná příprava pracovníků v oblasti volného času zaměřená na
neformální vzdělávání.**

2010

Kateřina Šustková

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „Odborná příprava pracovníků v oblasti volného času zaměřená na neformální vzdělávání“ vypracovala samostatně, pod vedením PhDr. Hany Dvořáčkové a v seznamu literatury uvedla všechny použité literární a odborné zdroje.

V Praze dne 13. 4. 2010

Kateřina Šustková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Haně Dvořáčkové za odborné vedení mé bakalářské práce, cenné rady a připomínky.

Poděkování patří také mým kamarádům za velkou podporu a pomoc, bez kterých by tato práce nebyla dokončena.

Anotace

Bakalářská práce „Odborná příprava pracovníků v oblasti volného času zaměřená na neformální vzdělávání“ pojednává o celoživotním vzdělávání pedagogických pracovníků volného času. Za důležité považuji vymezení si pojmu volný čas a kdo může být pracovníkem volného času. Práce pojednává o neformálním učení jako důležitým bodem změny v náhledu na vzdělávání a popisu celoživotního učení jako celek. V této práci se zabývám popisem rozdílů mezi formálním, informálním a neformálním vzděláváním. Do této práce jsem zahrnula popis školení o neformálním vzděláváním, které názorně ukáže jak může probíhat neformální vzdělávání nejen dospělých. Hlavním cílem bylo zjistit, co je to neformální vzdělávání, ujasnit si základní terminologii a naučit praktické tipy, které můžeme dále využít při své práci

Annotation

The bachelor thesis "Professional training of workers in the leisure oriented in non-formal education" is deal with the lifelong education of teachers of free time. The important thing is to define the concept of leisure time and who may be a worker leisure. Work is about informal learning as an important point of change in outlook on education and lifelong learning, described as a whole. In this work deals with the description of the differences between formal, informal and non-formal education. In this thesis, I included a description of the training of informal education, which clearly shows how informal learning can take place not only for adults.

Klíčová slova

Výchova, vzdělávání, neformální vzdělávání, volný čas, pedagog volného času, odborná kvalifikace, školení, celoživotní učení.

Keywords

Education, training, informal education, leisure, leisure time teacher, professional qualifications, training, lifelong learning.

I. TEORETICKÁ ČÁST

I. TEORETICKÁ ČÁST.....	7
Úvod.....	9
1. Volný čas.....	11
1.1. Vysvětlení pojmu.....	11
2. Zájmové vzdělávání.....	14
2.1. Obsah zájmového vzdělávání.....	14
2.2. Střediska volného času.....	15
2.3. Školní klub a školní družina.....	16
3. Pracovníci volného času a jejich možnosti vzdělávání.....	17
3.1. Pedagog volného času.....	18
3.2. Oblasti působení pracovníků volného času.....	19
3.3. Příprava pracovníků.....	20
3.4. Odborná příprava a systém dalšího vzdělávání pracovníků volného času.....	21
3.5. Kvalifikační vzdělávání.....	22
3.6. Průběžné vzdělávání.....	25
3.7. Celoživotní vzdělávání	25
3.8. Vzdělávání dospělých.....	26
4. Druhy vzdělávání.....	27
4.1. Formální vzdělávání.....	27
4.2. Neformální vzdělávání.....	27
4.3. Informální vzdělávání.....	28
5. Neformální vzdělávání.....	29
5.1. Metody neformálního vzdělávání.....	30
5.2. Nástroje uznávání neformálního vzdělávání.....	31
5.3. Youthpass (Pas Mládeže).....	33
5.4. Pět největších světových organizací poskytujících neformální vzdělání	34
6. Závěr teoretické části.....	36
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
1. Program Mládež v Akci.....	40
1.1. Důležité vlastnosti programu Mládež v akci.....	41
2. Školení.....	43
2.1. Obecně o školení.....	43
2.2. Cíle školení.....	43
2.3. Cílová skupina školení.....	44
2.4. Tým školitelů a organizace školení.....	44
2.5. Stručný program školení.....	45
2.7. Podrobný popis jednotlivých dnů školení.....	47
2.8. Hodnocení školení.....	50
2.9. Vyhodnocení dotazníku.....	51
2.10 Co mi školení dalo?.....	58
3. Závěrem.....	60
4. Použitá literatura:	61
5. Seznam příloh.....	62

Úvod

Jako pracovník s mládeží jsem se setkala s mnoha náhledy jak trávit volný čas, s mnoha popisy, co volný čas je a s mnoha názory jak a co dělat. Existuje spousta knih jak učit tohle, jak učit tomhle to, existuje spousta rad a názorů.

Naštěstí jsem ráda, že problematika volného času, se dostává lidem více a více do podvědomí a vznikají knihy o neformálním učení a jak kvalitně trávit volný čas. Ale i přes to všechno, mám stále otázky, které mě také přivedly i na téma této práce, protože jsem si chtěla vše ujasnit. Téma jsem si vybrala, protože jsem si chtěla ujasnit volnočasovou problematiku a jeho vzdělávání.

V teoretické části se snažím vysvětlit pojem volný čas, jak jej lze chápat a jak mu porozumět. Volný čas pro každého z nás znamená něco jiného. Můžeme jej chápat jako čtení knihy, jízdu na kole, věnování se dětem, pěstování zeleniny na zahrádce a nebo i cestu ze školy, z práce, kdy relaxujeme pouhou chůzí a vstřebáváním okolního světa. Ale proč máme pedagogy volného času, proč existuje někdo, kdo tomu rozumí, a je to vlastně vůbec potřeba? Vysvětlením této profese, jsem chtěla dosáhnout, že vlastně „každý“ může být volnočasovým expertem, jen je třeba se i v této oblasti vzdělávat. V dnešní uhnané době, PC a techniky, která by nám měla ulehčovat život, jsme si život sice v některých směrech usnadnili, ale zase jsme si ho zkrátali o chvíle klidu, pohody a čas, který můžeme kvalitně naplnit.

Pracovníci volného času mohou pracovat téměř ve všech oblastech. Dnešní doba, která nás nutí si zvyšovat své vědomosti, se ale také váže i na tuto profesi. I tito pracovníci se musí vzdělávat, účastnit se kurzů, seminářů, školení nebo studovat přímo vysokou školu. Není to jen o „zábavě“ jak se může zdát na první pohled,. Je to také o motivaci, jak zlepšit kvalitu učení, vzdělávání se, ale i jinou formou. A navíc, pokud chceme pracovat v oblasti volného času, je třeba mít kvalifikaci a opravdu dobrou kvalifikaci. Jelikož systém základních a středních škol je podle mě velmi špatný, co se týče vlivu na motivaci učení žáka a jeho následné trávení volného času, je těchto pracovníků více než potřeba.

V dnešní době se nám dostává do podvědomí pojmy jako jsou neformální, formální a informální učení. V druhé polovině mé bakalářské práce, se snažím tyto pojmy vysvětlit. Kdy většinu věnuji právě neformálnímu učení, které je podle mě daleko důležitější než učení formální. Přece každý si daleko více zapamatujeme, když si věc ozkoušíme, omakáme, učivo si názorně ukážeme, nebo si na dané učivo zahrajeme hru. Navíc nás to baví a nenudí a nedemotivuje. Je velmi důležité zařadit metody, styly neformálního vzdělávání do našeho pracovního a studentského života.

Proto se v praktické části mé práce věnuji školení, kterého jsem se sama zúčastnila a které mi dalo spoustu odpovědí o čem právě neformální vzdělávání přesně je, a jestli i já jako pracovník s mládeží, ho praktikuji dobře.

1. Volný čas

1.1. Vysvětlení pojmu

Volný čas jsou dvě slova, která znamenají pro každého člověka něco jiného. Pro někoho je to představa odpočinku, relaxace, pro jiného práce na zahradě, luštění křížovek, vzácné chvíle s rodinou, trávení času s kamarády na hřišti či v hospodě nebo na diskotéce a pro někoho může znamenat volný čas nic nedělání a nudu. To, co někdo považuje za povinnost, může být pro ostatní příjemnou zábavou a naopak. Hranice mezi povinností a volným časem nelze přesně určit. Také se setkáváme s problémy a nejistotou jak trávit volný čas. Proto v nás pojem volný čas vyvolává nejen smutek, radost, nejistotu a je spojován s riziky, které jsou způsobené špatným nebo nevyhovujícím trávením volného času. Volný čas je skutečně opak našich povinností a práce, kdy si svou činnost svobodně vybereme, děláme ji rádi a přináší nám pocit uspokojení a uvolnění.

Volný čas má velkou variabilitu významů. Můžeme na něj nahlížet ze sociologického hlediska a co pro sociologii znamená, z pohledu psychologie, filozofie, ekonomie a také z politického hlediska.

Ze sociologického hlediska je sledováno, jak volný čas přispívá k utváření mezilidských vztahů, jaká je úroveň sociální péče ve volném čase a jak přispívá k socializaci jedince, vytváření formálních i neformálních skupin. Využívání volného času je ovlivněno sociálním prostředím a hlavní vliv má rodina. Rodiče, kteří neplní dobře svou výchovnou funkci, mohou být zastoupeni školou, výchovným zařízením a dalšími subjekty, které mají tento nedostatek kompenzovat kvalifikovaným pedagogickým vedením. Pokud se tak nestane, zvyšuje se nebezpečí nárůstu patologických jevů u dětí a mládeže, jako je například agresivita, alkoholismus, nebo užívání drog, kdy jsou děti mnohokrát ovlivňovány vrstevnickou skupinou. Další, mnohdy více nebezpečnější sociální vliv, mají hromadné sdělovací prostředky, nejvíce televize a ostatní media.

„Průzkumy využívání volného času dětí, které prováděli posluchači Pedagogické fakulty UK (obor pedagogika volného času a vychovatelství) v rámci svých seminárních a závěrečných prací, přinášejí tato zjištění:

U dětí s výraznějšími poruchami chování se jako příčiny objevují nejčastěji špatná úroveň rodinné výchovy a chudé využívání volného času.

Mezi vlivy, které se podílely na formování zájmů dětí, uvádějí své vrstevníky, dále rodiče, velmi zřídka učitelé, téměř vůbec ne vychovatelé.“¹

Z politického hlediska je nutné zvážit, jak by měl stát a státní orgány zasahovat do volného času obyvatelstva. Na tvoření nabídky aktivit volného času ve městech a obcích by se měly podílet všechny organizace, instituce a měli by umět využívat státní zdroje i finance poskytované obcí.

Ze zdravotně-hygienického hlediska se zde sleduje, jak volný čas podporuje duševní i zdravotní vývoj člověka. Záleží na správném uspořádání dne, jeho režimu, hygieně prostředí a hygieně duševního života.

Z pedagogického a psychologického hlediska je nutné se zajímat o individuální potřeby jedince a jejich respektování a uspokojování ve volném čase.

„Volný čas dětí a mládeže a péče o něj má z pedagogického hlediska dva úkoly:

- Bezprostřední naplňování volného času smysluplnými aktivitami rekreačními i výchovně vzdělávacími – tedy výchova ve volném čase.
- Výchovou k volnému času jedince seznámí s množstvím zájmových aktivit, poskytne mu v nich základní orientaci a na základě vlastních zkušeností v různých oborech mu pomůže najít oblast zájmové činnosti, která mu poskytne možnost uspokojení a seberealizaci.“²

¹ Pávková J. a kol., Pedagogika volného času, Portál, Praha 1999, str. 18.

² Pávková J. a kol., Pedagogika volného času, Portál, Praha 1999, str. 20.

„Pojem volný čas můžeme chápat jak ze stránky obsahové, kdy pro nás znamená svobodu a volnost a pojetí volného času je chápáno pozitivně a je vědomě obraceno proti výdělečné práci a volný čas je chápán jako nová, samostatná životní oblast. Ze stránky časové je zde volný čas považován jako doba pracovní.“³

³ Vážanský M., Volný čas a pedagogika zážitku, Masarykova univerzita, fakulta pedagogická, Brno 1994

2. Zájmové vzdělávání

2.1. Obsah zájmového vzdělávání

„Zájmové vzdělávání je souhrnem výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních, rekondičních, zotavovacích a dalších systematických i jednorázových činností a aktivit, směřujících k účelnému naplnění volného času dětí a mládeže.“ (Vážanský, M., Základy pedagogiky volného času, Brno 1995)

Pojem zájmové vzdělávání zavádí zákon 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Jeho funkce, činnost i ekonomické zabezpečení je definováno vyhláškou 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání.

Zájmové vzdělávání umožňuje získat další vědomosti a dovednosti mimo školní výuku. Je určeno především dětem a mládeži, jejich rodičům a dalším zájemcům. Zájmové vzdělávání vede k seberealizaci a k sebepoznávání, objevování sama sebe, rozvoji a podpoře vlastních schopností, podchycuje a rozvíjí další zájmy. Učí, jak tento svůj zájem naplňovat. Doplňuje a navazuje na vědomosti a poznatky získané ve škole, pomáhá vytvářet mosty mezi teorií a praxí.

Pod výrazem „zájmové vzdělávání“ není třeba hledat něco nového či neznámého. Činnosti, které zahrnuje, jsou ve většině běžnou náplní práce např. středisek pro volný čas. Jde zejména o to, aby tato činnost byla co nejbližší současným zájmům a potřebám dětí a mladých lidí. Aby nabídka, která je dětem a mladým lidem předkládána, byla skutečně pestrá a pružně a kvalitně reagovala na současnou poptávku. Například tím, že budou nabízeny i aktivity, mající určitou tradiční, ověřenou a potřebnou hodnotu.

Existuje řada výchovně vzdělávacích klubů, sdružení a organizací. Fungují samostatně nebo jsou přímou součástí školy, kde děti mohou zůstat a trávit volný čas.

Zájmové vzdělávání naplňuje a uspokojuje potřeby dětí, žáků, studentů a dalších zájemců v jejich volném čase.

Patří sem tyto instituce:

- středisko volného času dětí a mládeže, kam také řadíme – Domy dětí a mládeže a stanice zájmových činností.
- školní klub,
- školní družina.

2.2. Střediska volného času

Jedním z hlavních a nejdůležitějších úkolů, které přímo vyplývají z podstaty středisek volného času, je výchova ke smysluplnému využívání volného času. Pro její splnění je potřebné:

- „vytvářet materiálně technické podmínky pro výchovně vzdělávací činnost,
- zlepšovat spolupráci se školami a využívat na zabezpečení zájmové činnosti i jejich prostory a materiálně technické vybavení,
- rozvíjet propagační činnost, která je důležitým prostředkem nejen na zabezpečení informovanosti o aktivitách v organizaci, ale je také důležitým prostředkem pro rozvíjení spolupráce se školami, školskými, dětskými a dalšími organizacemi,
- realizovat akce pro širší veřejnost,
- vypracovávat projekty na získávání grantů,
- věnovat pozornost kvalitnímu personálnímu obsazení,
- při přímé výchovné práci je potřebné využívat různé motivační a netradiční metody a formy činnosti, které zvýší zájem dětí a mládeže k účasti na aktivitách SVC,
- vytvářet pestrou nabídku zájmových útvarů,
- věnovat pozornost talentovaným dětem a mládeži,
- v rámci příležitostné a prázdninové činnosti připravit rozmanitou a zajímavou činnost směřující k rozvoji tvořivosti dětí a mládeže ve volném čase, zabezpečit volnou zájmovou činnost pro všechny děti a mládež formou volné zábavy, návštěvy různých kulturních zařízení a organizovaných soutěží,
- věnovat pozornost prevenci závislosti a negativních jevů dětí a mládeže, zprostředkovat informace ochranného charakteru, rozvíjet diskuse o životním stylu...“⁴

⁴ Socialia 2000. Mládež a volný čas. Sborník příspěvků z mezinárodní konference konané v Hradci Králové, Hradec Králové: Gaudeamus, 2001, s. 110-111

2.3. Školní klub a školní družina

Školní kluby - jsou v řadě případů jen určitou odnoží školní družiny nebo sdružují několik zájmových útvarů. Málo kdy odpovídají moderním požadavkům volnočasového zařízení. Kluby se zřizují se souhlasem zřizovatele školy a jsou její součástí. Kluby by měly být zřizovány zpravidla v těch místech, kde nepůsobí středisko. Klub je určen pro děti středního školního věku a žáky druhého stupně a neplní tak velkou sociální funkci jako školní družiny, a proto jich začíná pomalu ubývat.

Klub by měl být otevřeným zařízením. Jeho činnosti by se měl mít možnost účastnit každý zájemce, bez ohledu na to, zda se jedná o žáka školy, která klub zřizuje, či jiné školy. Zodpovědnost za klub má ředitel školy. Klub by měl mít pro svoji činnost vyhrazeny samostatné a své činnosti odpovídající prostory. Klub by měl mít možnost pro svoji činnost využívat, se souhlasem ředitele školy, veškerá zařízení, prostory a vybavení školy i další zařízení mimo školu.

Školní družina - jsou jedním z důležitých nástrojů péče o nejmladší žáky základních škol v jejich volném čase. Školní družiny jsou zřizované ve školách jako jejich součást. Cílem družiny je především naplňování úkolů a cílů v oblasti zájmového vzdělávání. Družina slouží k výchově, vzdělávání, rekreační, sportovní a zájmové činnosti žáků v době mimo vyučování. Družina může uskutečňovat i další výchovně vzdělávací, případně rekreační činnosti a další aktivity pro děti a mládež, jejich rodiče a další zájemce. Školní družina plní kromě výchovné a zdravotní funkce, také velkou sociální funkci, kdy zajišťuje dětem péči a bezpečnost, v době kdy jsou rodiče v práci. Běžnou součástí činnosti družiny by se měly stát vycházky, sportovní činnosti a další pohybové aktivity, výlety, exkurze a pobytové akce.

3. Pracovníci volného času a jejich možnosti vzdělávání

V této kapitole se budu především zabývat pracovníky volného času, kdo vlastně je pracovníkem volného času, kde a jak může uplatnit své schopnosti. Také jaké jsou podmínky dalšího vzdělávání a jak lze uplatnit své zkušenosti v neformálním vzdělávání.

„Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogickou-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociální péče.

Přímou pedagogickou činnost vykonává učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, vedoucí pedagogický pracovník.“⁵

„Pedagog volného času je profesionálně připravený odborník, který promýšlí, projektuje a zabezpečuje efektivní činnosti ve volném čase se zřetelem k cílenému komplexnímu utváření osobnosti jedince. Při důsledném respektování pedagogických principů a osvědčených metod a forem výchovné práce usměrňuje a organizuje volný čas dětí a mládeže tak, aby jejich činnosti byly obsahově hodnotné a společensky prospěšné, především však aby měly výrazný kreativní charakter.“⁶

Každý pedagogický pracovník volného času by měl také disponovat určitými specifickými vlastnostmi. Měl by být schopen zorganizovat a připravit různé činnosti pro aktivity ve volném čase, být komunikativní, tvořivý. Měl by mít také schopnost ekonomicky uvažovat a tyto situace hodnotit. A také stále udržovat kontakt s veřejností. Měl by být k dispozici pro všechny věkové kategorie. Proto se volný čas stává poskytovatelem mnoha pracovních příležitostí pro pracovníky, pedagogy, studenty a praktikanty, dobrovolníky atd.

⁵ <http://www.zuskomzaka.cz/zakony/563-2004-zakon-o-ped-pracovnicich.htm>

⁶ Šmahel, I. Osobnost pedagoga volného času, Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 135.

3.1. Pedagog volného času

“Pedagog volného času získává odbornou kvalifikaci:

- vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na pedagogiku volného času nebo sociální pedagogiku,
- vysokoškolským vzděláním podle § 7 až 12 s výjimkou § 11,
- vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na pedagogiku volného času nebo vychovatelství nebo sociální pedagogiku,
- vyšším odborným vzděláním získaným ukončením jiného akreditovaného vzdělávacího programu a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku volného času nebo sociální pedagogiku nebo vychovatelství, nebo studiem pedagogiky,
- středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu střední odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na pedagogiku volného času nebo vychovatelství,
- středním vzděláním s maturitní zkouškou a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku volného času nebo vychovatelství, nebo studiem pedagogiky“.⁷

⁷ <http://www.zuskomzaka.cz/zakony/563-2004-zakon-o-ped-pracovnicich.htm>

3.2. Oblasti působení pracovníků volného času

Oblastí, kde je možné využít schopností pracovníků volného času, je mnoho. Pracovník volného času se může uplatnit opravdu v mnoha zařízeních, dá se říct, že ve všech.

- „Výchova, vzdělání a kultura: učitelé, vychovatelé, poradci, animátoři ve státních a soukromých institucích; předškolní zařízení, školy, odborné školy, vysoké školy, výcviková studia, instituty, odborná pracoviště, semináře, zasedací domy, volnočasové a prázdninové akademie, divadla, knihovny, komunikační centra,...
- Informace, sdělovací prostředky a veřejná práce: zpravodajové, moderátoři, poradci a spolupracovníci v soukromých a veřejných televizních a rozhlasových společnostech; nakladatelství, prodejny knih, kina, videotéky, střediska počítačů a multimédií, ...
- Zdraví, kondice a sport: trenéři, vedoucí cvičení, instruktoři, asistenti, terapeuti ve studiích sportu a gymnastiky, v kondičních střediscích; rekreační centra pro meditaci, uvolnění a nalezení sebe sama, lékařská lázeňská střediska, poradny, domy pro staré sanatoria, ...
- Gastronomie, ubytování a zábava: manažeři, technici, konferenciéři, umělci, číšníci, pokladní a prodavači podniků nepřetržitého stravování, a hotelích, hostincích, hudebních lokálech, večerních diskotékách, bistrech, pouličních kavárnách, centrech zábavy a parcích volného času,...
- Cestovní ruch, dovolená, turistika: manažeři, plánovači, organizátoři, vedoucí pobytových zájezdů a studijních cest, animátoři, průvodci putování po městech i zahraničí, nákupčí, poradci cestovních kanceláří; poradenská centra dovolených, při cestovních akcích a turistických podnicích, v cizineckém ruchu, lázeňských střediscích a místech dovolených, prázdninových centrech a klubech, ...
- Technika, servis a služby zákazníkům: řemeslníci, technici, specialisté poradci, řidiči, prodavači v oboru televize, rozhlas, video, domácí potřeby, osobní vozy; obchody stavebnin a pro kutily, dílny domácích kutilů a zájmové kluby, ...
- Speciální pedagogika, sociální péče: pracovníci péče o různě retardované, sociálně deprimované, nezaměstnané; azylové domy, centra soustředěné péče,...

⁸ Vážanský, M., Základy pedagogiky volného času, Padio, Brno 1995, str. 77

3.3. Příprava pracovníků

Vzdělávání pedagogických pracovníků označuje různé formy profesního vzdělávání všech pedagogických pracovníků. Zvyšování kvality a soustavná příprava ve vzdělávání pedagogických pracovníků je nutná. Současné pojetí vzdělávání pedagogických pracovníků se zaměřuje na fakt, že by student měl v době „pregraduálního“⁹ studia poznat sám sebe.

Nejčastěji se tak děje pomocí kurzu „Osobnostně sociální výchova a Dramatická výchova“.

Dramatická výchova - bývá vnímána jako improvizovaná a na vnitřní osobnostní procesy zaměřená forma dramatu, v němž jsou účastníci vedeni k představování si, hraní a reflektování lidské zkušenosti. Jedná se proces vedoucí k prozkoumávání, rozvíjení, vyjadřování a komunikování představ, pojmů a pocitů prostřednictvím dramatického předvedení.

Osobnostně sociální výchova - je směřována k náhledu na sebe samého, tedy jak je student se svým chováním v přirozených i záměrně simulovaných situacích spokojen, co by chtěl změnit, jak vidí svoji pozici v nejbližších sociálních skupinách. Směřuje do oblasti vztahů především ve studentské skupině, na orientaci a schopnost reakce ve skupině. Jedná se o metody prohlubující sebereflexi, interpersonální percepci, dále sociální interakce a jiné.

Ale zásadním problémem je, že teorie stále upřednostňována, což se odráží také na kvalitě praktické přípravy. Tyto nedostatky přípravného vzdělávání pedagogických pracovníků se však dají napravit, a tím mohou eliminovat problémy související pak s vlastní praxí pedagogických pracovníků. Slouží k tomu třeba systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP).

⁹ Pregraduální – Nejnižší stupeň vysokoškolského studia, zpravidla dvou – až tříleté. V ČR je chápáno jako bakalářské studium.

3.4. Odborná příprava a systém dalšího vzdělávání pracovníků volného času

Problematicke celoživotního učení a dalšího vzdělávání je věnována pozornost zejména v koncepčním materiálu MŠMT ČR (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky), Národním programu rozvoje a vzdělávání. Celý systém DVPP spadá v podstatě do systému „celoživotního učení“.¹⁰

Dalším dokumentem, který konkrétně určuje budoucnost celoživotního učení, je Memorandum o celoživotním učení, které pojednává o celoživotním učení, které by mělo probíhat bez ohledu na životní etapu, čas a formu učení. Memorandum také rozlišuje formální, neformální a informální učení.

Pedagogický pracovník má tedy možnost účastnit se dalšího vzdělávání, ale dokonce dle Zákona 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů (dále jen Zákon o pedagogických pracovnících), má povinnost účastnit se dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje, zvyšuje a doplňuje kvalifikaci. K tomu, aby se pedagogičtí pracovníci opravdu dále vzdělávali, a chtěli se vzdělávat, musí je ředitelé (jiní vedoucí pracovníci) motivovat. Motivací může být např. umožnění čerpání tzv. „studijního volna“, které mohou čerpat den a v den konání zkoušky (po tuto dobu přísluší náhrada platu rovna výši ušlého platu), postoupení pedagogického pracovníka v kariérním systému po absolvování příslušného kurzu, a v neposlední řadě také finanční podpora. Dalším způsobem, jak může ředitel motivovat své zaměstnance, je využívání rozvojových programů, které vypisuje MŠMT.

¹⁰ Celoživotní učení spojuje celoživotní i společenský rozvoj ve všech směrech a prostředcích, tedy ve školních institucích, v zařízení odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých nebo také doma, v zaměstnání nebo v jiných společenských celcích. Jde o systémový přístup, který se zaměřuje na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny děti od nejútlejšího věku k učení po celý život a zajistit příslušné možnosti pro všechny dospělé bez ohledu na to jestli potřebují rekvalifikaci či zvýšit kvalifikační stupeň.

3.5. Kvalifikační vzdělávání

Kvalifikační vzdělávání je postgraduální vzdělávání, které vede k získání další kvalifikace v rámci profese, doplnění vzdělání, rozšíření a získání vzdělání o aprobaci pro nový vyučovací předmět, případně pro jiný typ školy, získání specializace nebo získání kvalifikace pro výkon specifické funkce ve školství.

Dále se dělí na:

- rozšiřující studium – vzdělávání umožňující rozšířit z různých důvodů předmětovou aprobaci, získat aprobaci pro vyučování dalšímu předmětu,
- specializační studium – vzdělávání určené pro přípravu pedagogických pracovníků pro činnosti nad rámec jejich aprobace, např. studium zaměřené na obory speciální pedagogiky, na výchovné poradenství, knihovnictví apod.,
- rozdílové studium – jedná se o získání kvalifikace na základě absolvování „modulově“ upraveného studijního programu, kdy jsou studiem doplněny neabsolvované složky příslušného oboru či předmětu,
- funkční studium – studium pro pracovníky ve školství vedoucí k dosažení dalších diplomů a získání kompetencí pro vyšší funkční postavení, např. pro řídicí činnosti,
- doplňující pedagogické studium – určeno pro pedagogické pracovníky, kteří mají odbornou způsobilost, ale nemají způsobilost pedagogickou.

Kde se realizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků:

DVPP se realizuje na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (vzdělávacích institucích) na základě akreditace udělené ministerstvem, samostudiem, dalším vzděláváním pracovníků.

Tato zařízení pro DVPP zajišťují další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení. Poskytují poradenství v otázkách metodiky a řízení škol a školských zařízení. Zprostředkovávají informace o nových směrech a postupech ve vzdělávání a zajišťují koordinaci podpůrných činností.

Pro pedagogy volného času ze středisek pro volný čas dětí a mládeže, školních klubů a školních družin však donedávna neexistovala žádná forma cíleného dalšího vzdělávání. Proto se MŠMT rozhodlo přijmout v roce 2002 *Koncepci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času*.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání (dále jen DVPPzv) je určeno dle jednotlivých typů ředitelům a dalším profesionálním pedagogickým pracovníkům školských zařízení pro zájmové vzdělávání, jako jsou střediska pro volný čas dětí a mládeže, školní kluby a školní družiny.

Poslání a činnost školských zařízení pro zájmové vzdělávání má naprosto odlišný charakter než školy a ostatní školská zařízení. DVPPzv se uskutečňuje v rámci široké nabídky dlouhodobých a krátkodobých vzdělávacích programů, kurzů, seminářů, metodických zaměstnání apod.

„DVPPzv pracovníků se dělí na tři základní stupně:

- uvádění do praxe,
- průběžné vzdělávání,
- funkční studium ředitelů a vedoucích pracovníků.

Studium je zaměřeno na tři základní kategorie pracovníků:

I. řídící pracovníci:

- ředitelé středisek pro volný čas,
- vedoucí školních družin,
- vedoucí školních klubů,

II. vedoucí pracovníci

- zástupci ředitele středisek pro volný čas,
- vedoucí oddělení středisek pro volný čas,
- zástupci vedoucích školních družin, klubů,
- vedoucí vychovatelky,
- pracovníci připravující se na výkon vedoucí nebo řídící funkce

III. ostatní pedagogičtí pracovníci¹¹

¹¹ Příkaz ministryně školství, mládeže a tělovýchovy č. 6/2003 k ověřování odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času č.j.: 15 951/2003-51

O zařazení pracovníka do některé z výše uvedených forem a kategorií studia rozhoduje ředitel školy nebo příslušného školského zařízení. Svým souhlasem zároveň garantuje finanční participaci školy nebo školského zařízení na úhradě nákladů spojených se studiem (zpravidla nákladů spojených s pobytem – ubytování, stravování, cestovné).

Realizátoři DVPPzv:

DVPPzv středisek pro volný čas a specializované kurzy pro školní kluby, školní družiny, příp. další zájemce ze škol a školských zařízení, budou realizovat přímo řízené organizace od MŠMT – IZV, SVIS, IDM, kterým byla tato činnost přímo uložena zřizovacími listinami a statuty.

V současné době se řídíme těmito legislativními dokumenty - koncepce, příkazy, pokyny MŠMT:

- Zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
- Zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.
- Vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

Zcela nově je návrhem vyhlášky upraven kariérní systém jednotlivých kategorií pedagogických pracovníků, který jim umožní postup v povolání v tzv. kariérních stupních. Kariérní systém vychází z obecných zásad a pravidel stanovených zákonem o pedagogických pracovnících. To znamená, že obecné principy společné pro všechny kategorie pedagogických pracovníků (upravené zákonem) jsou v návrhu vyhlášky konkretizovány pro jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků.

3.6. Průběžné vzdělávání

Typy průběžného vzdělávání jsou určeny pro všechny kategorie pedagogických pracovníků středisek pro volný čas, školních družin a školních klubů a další zájemce.

Průběžné vzdělávání pedagogických pracovníků středisek pro volný čas realizují Institut zájmového vzdělávání (dále IZV), Středisko vzdělávání, informací a služeb (dále jen SVIS) a Národní Institut dětí a mládeže (dále jen NIDM). Průběžné vzdělávání vychovatelů školních družin a školních klubů realizují především PC (Pedagogická centra).

Průběžné vzdělávání plní především funkce inovační, rozšiřující a specializační. Je organizováno jako široká nabídka specializovaných tvůrčích dílen, kurzů, seminářů, tréninků apod.

3.7. Celoživotní vzdělávání

Myšlenka celoživotního vzdělávání není nová. Celoživotní vzdělávání znamená vzdělávání trvajícím celý život. Celoživotní vzdělávání by mělo umožnit jedinci, aby mohl své potřeby spojené se vzděláváním uspokojit a naplnit.

„Charakteristiky celoživotního vzdělávání:

- je založeno na potřebě permanentní kultivace člověka a jeho rozvoje,
- podílí se na socializaci člověka a je hlavním nástrojem vpravování se do kultury příslušné společnosti,
- svou podstatou je celoživotní vzdělávání demokratické, neboť umožňuje přístup ke vzdělání kterémukoliv jednotlivci v kterémkoli období jeho života (samozřejmě jsou přitom brány v úvahu individuální předpoklady a možnosti).¹²

¹² Bočková, V. Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?. Olomouc: Andragogé, 2000, str. 11

3.8. Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých představuje významnou součást celoživotního vzdělávání. Je to proces záměrného rozvíjení vědomostí, dovedností, zájmů, osobních a sociálních kvalit, nezbytných pro plnohodnotný pracovní a mimo pracovní život dospělého člověka, plnění jeho životních a společenských rolí.

Vzdělávání dospělých zahrnuje tyto oblasti:

- školní vzdělávání,
- další profesní vzdělávání,
- občanské vzdělávání
- zájmové vzdělávání

Školní vzdělávání – umožňuje dospělé populaci získat takový druh a stupeň vzdělání, který se běžně nabývá v mládí. Toto studium se většinou realizuje souběžně se zaměstnáním jako večerní, dálkové, externí, distanční nebo kombinované.

Další profesní vzdělávání – souvisí s povoláním a požadavky na jeho výkon. Jeho cílem je udržovat soulad mezi nároky na výkon určité profese a kvalifikací jedince.

- kvalifikačního vzdělávání – zvyšování, prohlubování, inovace kvalifikace, specializace, zaškolení apod.,
- rekvalifikačního vzdělávání – obnovovací rekvalifikace, zaměstnanecká rekvalifikace, nespecifická rekvalifikace,...
- normativních školení, kurzů – např. k bezpečnosti práce, požární ochraně apod.

Občanské vzdělávání – usiluje o kultivaci člověka v roli občana. Je zaměřené na uspokojování sociálních potřeb dospělých v oblasti etické, estetické, právní, ekologické, zdravotní, tělovýchovné, filozofické, náboženské, politické, občanské a sociální.

Zájmové vzdělávání – pomáhá naplňovat volný čas dospělých, reagovat na jejich individuální potřeby a specifické zájmy. V rámci tohoto vzdělávání se jedinci často sdružují do různých zájmových organizací.

(Bočková, V. Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?. Olomouc:Andragogé, 2000)

4. Druhy vzdělávání

V souvislosti s celoživotním učením a vzděláváním je nutné definovat si také prostředí, podmínky a specifika, ve kterých se tyto procesy realizují. V Memorandu Evropské komise o celoživotním učení (2000), jsou charakterizovány tři základní kategorie záměrné učební činnosti.

- *formální vzdělávání*
- *neformální vzdělávání*
- *informální vzdělávání*

4.1. Formální vzdělávání

Probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných diplomů a kvalifikací. Formální učení se řídí předem stanoveným učebním plánem, učebními osnovami, vzdělávacími standardy apod. Formální vzdělávání zahrnuje vzdělávací stupně a typy, které na sebe navazují a jsou určeny buď celé populaci (např. základní povinné vzdělávání), nebo určitým skupinám (např. středoškolské a vysokoškolské vzdělávání). Absolvování tohoto vzdělávání je zpravidla potvrzeno certifikátem (výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom apod.). Dáno těmito zákony:

Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném odborném vzdělávání (školský zákon) č. 561/2004 Sb.,

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.,

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

4.2. Neformální vzdělávání

Probíhá mimo hlavní vzdělávací systémy a nevede obvykle k získání formalizovaného osvědčení. Neformální vzdělávání může být poskytováno na pracovišti a prostřednictvím činností organizací a skupin občanské společnosti (např. v mládežnických organizacích, v odborových svazech a politických stranách). Může být poskytováno také prostřednictvím organizací nebo služeb, aby doplňovaly formální systémy (např. výtvarné, hudební nebo taneční kroužky nebo soukromé vyučování připravující na zkoušky). Toto vzdělávání může být orientováno do různých oblastí. Cílem tohoto vzdělávání je poznání a řešení potřeb a

problémů účastníků, ne jen formální kvalifikace.

4.3. Informální vzdělávání

Informální vzdělávání je doprovodným znakem každodenního života. Na rozdíl od formálního a neformálního učení není informální učení nezbytně záměrným, takže to, jak přispívá k jejich vědomostem a dovednostem, nemusí být snadno rozpoznatelné dokonce samotnými účastníky. Jedná se o získávání poznatků, dovedností, zkušeností a postojů z každodenního života, z prostředí, z kontaktů s lidmi, z komunikace v rámci rodiny, s přáteli či kolegy. Člověk je může získat z práce či činnosti, kterou se zabývá, ale i v rámci svého volného času, při cestování, sledování televize, rozhlasu, četbou, navštěvováním divadla, kina, různých kulturních akcí, výstav, koncertů apod.

Informální vzdělávání může být cílené, ale zpravidla však není záměrné. Hlavní rozdíl mezi informálním a neformálním působením je, že informální je víceméně dáno a neuskutečňuje se z rozhodnutí jedince, neformální naopak vychází a realizuje prostřednictvím dobrovolné aktivity člověka.

5. Neformální vzdělávání

Prvním a základním znakem neformálního vzdělávání je vlastní „chtění“. Dále by se měla změnit struktura vyučování a vzdělávacích programů na školách, kde by se měl klást největší důraz na tvorbu vlastních vzdělávacích programů. Zaměřené především na potřeby školáků, studentů, ale ani by se nemělo zapomínat na jejich rodiče.

Je důležité, aby si děti, dospívající mládež i jejich rodiče uvědomovali, že vlastní zájem a chtění je to nejdůležitější v oblasti vzdělávání, které vytváří tu největší vnitřní motivaci k dosažení nějakého cíle.

Formální a neformální vzdělávání je propojeno získáváním klíčových kompetencí. Jedná se o proces rozvíjení znalostí, schopností a dovedností, které vedou k získávání klíčových kompetencí na základě: Znalosti, schopnosti a dovednosti můžeme rozvíjet na základě vnitřní motivace, dobrovolnosti, tím že, aktivně něco prožijeme a získáme zkušenost.

Také tento proces klíčových kompetencí budeme rozvíjet, když se budeme aktivně angažovat například v občanské společnosti, přijmeme rozmanitost forem, metod a prostředí ve kterém žijeme a které navštívíme, a budeme aktivně a vědomě naplňovat své potřeby.

Kompetence se často zaměňuje s dovedností, ale ve skutečnosti neznamena totéž. Označuje schopnost uplatňovat nabyté vědomosti, znalosti postupů a dovednosti ve stálých či opakujících se, ale také v měnících se podmínkách. Podstatné jsou přitom dvě věci: Uplatnění toho, co člověk ví a co umí, v konkrétní úkolové či problémové situaci a využívání této schopnosti v různých situacích.

- komunikace v mateřském jazyce,
- komunikace v cizích jazycích,
- informační a komunikační technologie,
- matematická gramotnost a kompetence v oblasti matematiky, přírodních a technických věd,
- podnikavost,
- interpersonální a občanské kompetence,
- osvojení schopnosti učit se,
- všeobecný kulturní rozhled.

5.1. Metody neformálního vzdělávání

Metody neformálního vzdělávání jsou různé a podle mě to mohou být jakékoliv metody, které nám pomáhají v lepší pochopení problematiky, pomáhají nám rozvíjet své schopnosti a dovednosti, umějí nám ukázat, co v nás je a co umíme a dále nás motivovat v práci a ve svém hobby.

Uvádím zde příklady metod se kterými jsem se setkala za dobu mé praxe s dětmi a na školeních, které jsem absolvovala.

Druhy metod NV:

Přednáška – je to vlastní podání informací účastníkům na základě připraveného materiálu, kdy školitel hovoří před publikem

Diskuze – je to rozhovor mezi školiteli a účastníky o společném tématu, kdy školitel používá předem připravené, často provokativní otázky tak, aby stimuloval skupinu k výměně názorů a usměrnění diskuze

Brainstorming - je kvantitativní metoda, při níž vyprodukované nápady nikdy nehodnotíme, až po ukončení metodického cyklu následuje jejich analýza. Brainstorming je metoda, kdy se snažíme vyprovokovat maximální počet myšlenek

Ice breaker/Lamač ledů - je to krátká aktivita s cílem navodit neformální atmosféru, kdy školitel často zvolí způsob využití fyzické aktivity, při které jsou účastníci v přímém verbálním nebo fyzickém kontaktu.

Skupinová práce - skupiny diskutují o daném tématu a po určeném čase prezentují výsledky své skupinové práce. Rozdělení do skupin se doporučuje činit náhodně. Výjimečně se rozdělí podle zkušeností. Vždy, pokud školitel rozdělí záměrně jednotlivé účastníky do skupin, měl by vědět, podle jakých kritérií.

Role Play/ Hra na role - řešení problému či diskuze mezi účastníky s omezeným časovým intervalem, kde má každý člověk přidělen určitý model jednání. Účastníci jsou informováni dopředu o připravované situaci – koho reprezentují, jaké má postoje a jak se mají během aktivity chovat. Během celého příběhu hrají „svoji“ roli. Je vždy nutné odlišení kdy je účastník v roli a kdy vystupuje sám za sebe.

Případová studie – práce individuálně, nebo ve skupinkách, během které se hledají odpovědi na otázky související s prezentovaným příkladem. Účastníci analyzují předem připravenou a od prezentovanou situaci.

Simulace - účastníci jsou zapojeni do modelové situace, ve které každý přidělenou úlohu. Jedná se o rozšíření hry na role. Účastníci jsou informováni o předem připravené situaci, reagují na ní, rozhodují se podle ní a dostávají zpětnou vazbu.

Exkurze - plánovaná návštěva a poločas školení, jehož cílem je prezentovat probírané téma v praxi. Místa exkurzí plánuje školitel s ohledem na dané téma školení. Většinou jde o praktickou instruktáž, prezentaci a následnou diskuzi, během které školitel upozorňuje na souvislosti s probíranou teorií.

Open Space - účastníci navrhnou ostatním, jaká témata by chtěli mít v programu školení a podle zájmu se poté vytvoří harmonogram všech bloků. Bloky jsou vedeny účastníky, diskuze je volná, účastníci mohou měnit skupiny, například přejít do jiných nebo vytvářet nové. Na závěr jsou přede všemi prezentovány výsledky všech skupin. Účastníci sami navrhnou témata k diskuzi i témata workshopů, které se konají na základě zájmu ostatních. Jde o metodu, která vyžaduje vysokou míru zodpovědnosti z pohledu účastníků.

Sebereflexe - vlastní analýza stavu účastníka. Jedná se o vícero využití technik, jejichž podstatou je analýza uskutečněných kroků a jejich konfrontace ve vztahu k současnosti a budoucnosti reflektujícího účastníka.

Buzz groups - menší skupinky, které spolu diskutují o volných nebo předem určených tématech v nepřítomnosti školitele. Metoda umožňuje otevřenou diskuzi, ve které účastníci sami diskutují a facilitují skupinu. Zásadou diskuze je, že se žádná informace nedostane ven mimo skupinu.

5.2. Nástroje uznávání neformálního vzdělávání:

Do našeho podvědomí se dostává i pojem uznávání neformálního vzdělávání. Můžeme si pomyslet, jak je možné uznat a aby bylo uznáváno vzdělávání, které si tvořím já, ve svém volném čase, ve svém zájmu a na úrovni jakém já chci a rychlostí, kterou já potřebuji?

V dnešní době se naštěstí začíná klást důraz na tento systém vzdělávání a získávání schopnosti a dovednosti. A je možné jej popsat a uznat, je možné si ho přiložit k životopisu.

Pokud uznávání neformálního vzdělávání přijde ještě více do podvědomí lidí, podvědomí zaměstnavatelů, tak se dočkáme i toho, že lidé nebudou muset studovat x škol mít x titulů a získají práci, pro kterou jsou stvořeni, kterou si přáli a jsou v ní dobří aniž by se museli x let trápit ve školních lavicích. Neformální vzdělávání není zaměřeno na získávání diplomu či osvědčení, nabízí ale možnost získat dílčí kvalifikaci díky aktivitě ve volném čase.

Národní systém kvalifikací:

„dílčí kvalifikace - způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo ucelený soubor pracovních činností – např. výroba jemného pečiva; zpracování drůbeže; omítkář). Dílčí kvalifikace mohou být součástí některé úplné kvalifikace - pokud budou požadavky na dílčí kvalifikaci podmnožinou požadavků na úplnou kvalifikaci..

úplná kvalifikace - (způsobilost vykonávat určité povolání – např. pekař; cukrář; řezník – uzenář; zedník)¹³

¹³ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

5.3. Youthpass (Pas Mládeže)

Youthpass vznikl s cílem zlepšit uznávání neformálního vzdělávání. Byl založen pro potřebu účastníků programu MvA a o uznání studijních výsledků účastníků bez ohledu na jejich sociální, vzdělávací nebo kulturní zázemí. V programu MvA mají mladí lidé možnost jedinečnou příležitost prozkoumat a zažít význam začlenění a respekt k rozmanitosti konkrétním způsobem. Mají možnost získat dovednosti a schopnosti v neformálním vzdělávání. Poprvé v Evropě existuje nástroj, který uznává, co mladí lidé získávají aktivní účasti na programu MvA. Program významně přispívá k získávání kompetencí. Vývoj Pasu mládeže byl založen na klíčových schopnostech pro celoživotní učení, které byly přijaté Evropským parlamentem a Radou v prosinci 2006.

Youpass je také způsob jak zviditelnit vzdělávání v programu MvA. Vede také k pochopení získávání schopností lidmi, kteří s mládeží nepracují.

Velké plus toho pasu mládeže, je že každý si svůj pas mládeže vytváří sám. Ale neměla by zde padnout myšlenka, že je možnost si do pasu napsat cokoli, je to myšlenka, která nás má naučit si podat sám sobě zpětnou vazbu.

Pasů mládeže můžete získat několik. Ale vždy by měl odrážet vaše schopnosti a kompetence, které jste se naučili a dokážete využít v praxi.

Pas mládeže se pomalu dostává do podvědomí zaměstnavatelů, kteří nahlíží na pas lépe než na životopis. Konečně opravdu začíná být důležité to, co o pravdu umíte a né, to co jste vystudovali a neumíte z toho použít nic.)

Youthpass je:

- Potvrzení účasti organizátorů na programu (Výměny mládeže, Evropská dobrovolná služba, školení...)
- Popis individuálních činností a výsledky učení.
- Je to nástroj pro potvrzení získaných klíčových kompetencí v celoživotním učení.

5.4. Pět největších světových organizací poskytujících neformální vzdělání

1. Světová aliance křesťanských sdružení mladých mužů (World Alliance of YMCAs)

YMCA pracuje s mladými lidmi a dalšími zainteresovanými občany v téměř 130 zemích světa s cílem rozvíjet lidi ve všech oblastech lidského podnikání - společenském, ekonomickém, politickém, kulturním, intelektuálním a duchovním. Touto činností naplňuje vizi lidstva založeného na míru a spravedlnosti pro všechny.

2. Světové křesťanské sdružení mladých žen (World YWCA)

World YWCA je mezinárodním dobrovolným hnutím, které spojuje kolem 25 milionů mladých žen ve 103 zemích celého světa, které se svojí prací snaží dosáhnout vyššího zapojení žen ve všech sférách společnosti a dosáhnout tak naplnění požadavků sociální spravedlnosti. Členky tohoto sdružení překonávají geografické, jazykové i kulturní bariéry a pracují společně za spravedlivý mír, trvale udržitelný rozvoj, lidská práva pro všechny a zachování životního prostředí.

3. Světová organizace skautského hnutí (WOSM)

Na světě je více než 25 milionů skautů, chlapců i děvčat, v 215 zemích a teritoriích. Skauting je vzděláním pro život; je to zábava s účelem. Skauting přispívá k rozvoji mladých lidí tím, že jim plně umožňuje využití jejich fyzického, intelektuálního, emocionálního, společenského a duchovního potenciálu jak v osobním životě, tak v roli zodpovědných občanů a příslušníků svých národních i mezinárodních společenství.

4. Světová asociace skautek (WAGGGS)

Světová asociace skautek je největší dobrovolnou organizací dívek a mladých žen na světě. Má téměř deset milionů členek. Skrze své národní členské organizace ve 136 zemích nabízí WAGGGS dynamický, flexibilní a na hodnotách založený program non-formálního

vzdělávání, který odpovídá potřebám dívek. WAGGS vychází z duchovních hodnot a celou svou činnost směřuje k světovému míru a občanství.

5. Liga společností Červeného kříže a Červeného půlměsíce

Liga společností Červeného kříže a Červeného půlměsíce je mezinárodní humanitární organizace s jedinečnou celosvětovou sítí. Smyslem její existence je zlepšovat situaci těch lidí, kteří jsou na světě nejzranitelnější, poskytováním nestranné pomoci a prosazováním humanitárních hodnot. Síť mladých dobrovolníků Červeného kříže/ Červeného půlměsíce, s několika milióny členů, rozvíjí svoje programy a aktivity již nepřetržitě po 75 let.

6. Závět teoretické části

Cílem této práce bylo, abych se dozvěděla více o volnočasové problematice a neformálním vzdělávání, kterému bych se ráda věnovala i ve svém povolání.

V teoretické části jsem se zaměřila především na popsání volného času, jakým způsobem je v dnešní době vnímán, jaké jsou jeho klady a zápory a jak těmto záporům lze předcházet. Také jsem se snažila o konstruktivní zmapování dalších možností vzdělávání se ve volném čase a jaké požadavky jsou kladeny na další vzdělávání pracovníků volného času. Pro pedagogy volného času ze středisek pro volný čas dětí a mládeže, školních klubů a školních družin však donedávna neexistovala žádná forma cíleného dalšího vzdělávání. Proto MŠMT přijalo koncepci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Došla jsem ke zjištění, že pedagogický pracovník má povinnost po dobu výkonu své pedagogické činnosti účastnit se dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje, zvyšuje a doplňuje kvalifikaci. Snažila jsem se zde popsat systém dalšího vzdělávání pracovníků zájmového vzdělávání. Problematika celoživotního učení je dobře vysvětlena v koncepci MŠMT. Výhodou a motivací pro další vzdělávání je, že pracovník, který má zájem rozšiřovat své vědomosti, může čerpat výhody od zaměstnavatele. Má nárok na volno v době zkoušek a psaní své závěrečné práce. Velkou motivací bývá zvýšení platu po dokončení studia a zvýšení si kvalifikace.

Po prozkoumání, jak by se měl pracovník volného času vzdělávat, jsem se zaměřila na neformální vzdělávání. Toto vzdělávání může být orientováno do různých oblastí. Cílem tohoto vzdělávání je poznání a řešení potřeb a problémů účastníků, nejen formální kvalifikace. Cílem neformálního vzdělávání je vlastní potřeba - chtít se vzdělávat. Já sama osobně jsem nespokojena se stylem vzdělávání a motivací k trávení volného času na základních a středních školách. A proto se za změnu struktury vyučování a vzdělávacích programů na školách, kde by se měl klást největší důraz na tvorbu vlastních vzdělávacích programů. Zaměřené především na potřeby školáků, studentů, ale ani by se nemělo zapomínat na jejich rodiče.

Proces rozvíjení znalostí, dovedností a schopností by nemělo být demotivující. Získání nových zážitků, prožitků, nových zkušeností, nás nikdy neposune zpět, ale uděláme vždy krok vpřed. Proto také vznikl Youthpass, která slouží jako nástroj pro uznávání

získaných klíčových kompetencí v celoživotním učení. Je to nástroj, který osobně považuji za velmi dobrý krok do budoucna pro uznávání neformálního učení. Je to motivační nástroj pro mladé lidi, kteří si budou moci připomenout co se vlastně naučili a že tyto schopnosti můžou vnést na trh a zaměstnavatel na ně bude nahlížet na lidi, kteří již opravdu něco umí a mají snahu se dále rozvíjet.

Ve své praktické části jsem se rozhodla popsat školení, kterého jsem se účastnila v rámci programu Mládež v Akci.

Školení Formela Teoprax bylo především zaměřené na pochopení a vyzkoušení si metod neformálního vzdělávání. Bylo to školení velmi zajímavé a poučné. Sama jsem chtěla získat více podvědomí o neformálním vzdělávání, protože jako pracovník s mládeží to považuji za důležité.

Dozvěděla jsem se historii o neformálním vzdělávání u nás i v zahraničí. Velmi jsem si rozšířila metody NV, které jsem měla možnost vzápětí aplikovat ve svém kroužku tance.

Závěrem bych chtěla dodat, že na neformální vzdělávání by měl být kladen větší důraz jak ze strany rodičů, ale také učitelů, kteří by si měli znalosti o neformálním vzdělávání rozšiřovat. Z mé zkušenosti bych mladým lidem doporučila vyzkoušet různé programy, které se zabývají volnočasovou problematikou, nebo i školní programy, kde budou mít více příležitost se začlenit do společnosti. Jsou programy, které nabízejí mladým lidem vycestovat do světa, dokonce zadarmo, jako dobrovolník, kdy si člověk vydělá i nějaké malé peníze, ale hlavně se naučí jazyk a pozná alespoň kousek světa. Tyto programy jsou také otevřené i lidem s omezenými příležitostmi. Pro pracovníky s mládeží se koná spousta školení a seminářů, kde si mohou svou kvalifikaci zvýšit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

ŠKOLENÍ FORMELA TEOPRAX

Na začátku této praktické části jen ve zkratce uvedu podstatu programu Mládež v akci, protože jsem se zúčastnila školení Formela Teoprax, které vzniklo, díky pracovníkům programu Mládež v Akci a bylo z programu financováno.

Dále se budu věnovat popisu školení Formela Teoprax, kterého jsem se zúčastnila. Na školení jsem více pronikla do podstaty neformálního vzdělávání, naučila se využívat metody, být aktivnější, pochopit princip neformálního vzdělávání apod. Celé školení bylo vedeno zkušenými lektory a forma školení a jeho průběh byl postaven na neformálním vzdělávání.

„Jednoduše řečeno, proběhlo školení o neformálním vzdělávání školení metodami neformálního vzdělávání.“

1. Program Mládež v Akci

„Program Mládež v akci, probíhá od roku 2007 a bude končit v roce 2013. Tento program je nejnovějším přírůstkem do rodiny programů Evropské unie zaměřených na volnočasové aktivity mladých lidí. Navazuje na předešlý program Mládež (2000–2006) a pokračuje v podpoře osvědčených opatření: mezinárodních výměn mládeže, Evropské dobrovolné služby, iniciativ mládeže a aktivit zaměřených na rozvoj kvalifikace pracovníků s mládeží. Navíc zavádí nová opatření na rozvoj evropské spolupráce při koordinaci politiky v oblasti mládeže a rozšiřuje možnosti spolupráce s nečlenskými zeměmi EU.

Program Mládež v akci je určen mladým lidem ve věku od 13 do 30 let, kteří mají trvalé bydliště v některé ze zemí programu nebo v některé z partnerských zemí (pouze u některých akcí). Hlavní cílovou skupinou programu jsou mladí lidé ve věku 15 až 28 let. Program je otevřen všem mladým lidem bez ohledu na úroveň jejich vzdělání nebo sociální či kulturní původ. Program je také určen pracovníkům s mládeží.

Na celé sedmileté období dostal program do vínku rozpočet 885 milionů EUR. Tyto peníze jsou určeny skupinám mladých lidí a neziskovým organizacím na realizaci veřejně prospěšných projektů s následujícími cíli :

- Posílit zapojení mladých lidí do společnosti
- Rozvíjet a podporovat u nich toleranci, solidaritu a přispět tak ke zvýšení sociální soudržnosti EU
- Podpořit vzájemné porozumění mezi mladými lidmi z různých zemí
- Přispět k rozvoji systémů podporujících aktivity mladých lidí a kompetencí neziskových organizací působících v oblasti mládeže
- Podnítit rozvoj evropské spolupráce v oblasti mládeže

V projektech jsou tyto cíle a jsou naplňovány prostřednictvím stálých priorit programu :

- Evropské občanství
- Aktivní účast mladých lidí
- Kulturní rozmanitost
- Začlenění mladých lidí s omezenými příležitostmi.

Kromě těchto čtyř základních priorit jsou dále stanoveny evropské roční priority, národní priority a specifické národní priority pro jednotlivé akce programu.¹⁴

1.1. Důležité vlastnosti programu Mládež v akci

„Program Mládež v akci nabízí mladým lidem důležitou příležitost získat dovednosti a kompetence. Proto je klíčovým nástrojem pro neformální a informální učení v evropském rozměru. Neformálním učením označujeme učení, ke kterému dochází mimo formální vzdělávací osnovy. Neformální vzdělávací aktivity začleňují lidi na dobrovolné bázi a jsou pečlivě plánovány, aby posílily osobní a společenský rozvoj účastníku.

Informálním učením označujeme učení v rámci každodenních aktivit, práci, rodině, ve volném čase atd. Jde zejména o učení praxí. V oblasti mládeže se informální učení odehrává v mládežnických a volnočasových iniciativách, ve skupinách vrstevníku a dobrovolných aktivitách atd.

Neformální a informální učení umožňuje mladým lidem získat zásadní kompetence a přispívá k jejich osobnímu rozvoji, sociálnímu začlenění a aktivnímu občanství, čímž zlepšuje jejich možnosti zaměstnání. Učební aktivity v rámci sektoru mládeže nabízejí mladým lidem, hospodářství a celé společnosti významnou přidanou hodnotu.

Neformální a informální učební aktivity v rámci programu Mládež v akci se s formálním vzděláváním a školicím systémem doplňují. Mají přístup účasti zaměřený na žáka, jsou prováděny na dobrovolné bázi, a proto jsou úzce propojeny s potřebami, úsilím a zájmy mladých lidí. Tyto aktivity jsou zejména vhodné pro mladé lidi s omezenými příležitostmi, neboť nabízejí další zdroj učení a cestu k formálnímu vzdělávání a školení.

Návrh obecných pravidel Evropské charty kvality mobility byl zvážěn při definici a hodnocení kvality mobility a neformálního učení v programu Mládež v akci. Odráží se zejména v kritériích přidělení grantu různých akcí a dílcích akcí, v podpurném přístupu Komise, Výkonné agentury a národních agentur vůči cílovým skupinám

Programu, v definici práv a odpovědností v Evropské dobrovolné službě a nakonec i v

¹⁴ <http://www.mladezv akci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>

důrazu kladeném na uznání neformální učební zkušenosti.

Projekty financované programem Mládež v akci se musejí řídit zásadami neformálního učení. Těmi jsou:

- učení v rámci neformálního učení je záměrné a dobrovolné
- ke vzdělávání dochází v řadě různých prostředí a situací, ve kterých není školení a učení nezbytně jedinou nebo hlavní aktivitou
- aktivity mohou vykonávat profesionální facilitátoři učení (například školitelé mládeže/pracovníci s mládeží) nebo dobrovolníci (například vedoucí mládeže nebo školitelé mládeže)
- aktivity jsou plánované, ale zřídka strukturované tradičními rytmy nebo předměty v osnovách
- aktivity se většinou zaměřují na konkrétní cílové skupiny a učení dokumentují specifickým, prakticky zaměřeným způsobem.“¹⁵

¹⁵ Průvodce programem Mládež v akci (platný od 1.ledna 2010) str. 9 -10

2. Školení

Na začátku prosince roku 2009 proběhlo školení Formela Teoprax. Školení bylo určeno nejen pro pracovníky s mládeží, ale i pro širokou veřejnost, která se aktivně zajímá o neformální vzdělávání a chce si rozšířit možnosti využívání neformálního vzdělávání.

Školení bylo postavené hravou formou s možností se dozvědět něco nového od odborníků.

Hlavním cílem bylo zjistit, co je to neformální vzdělávání, ujasnit si základní terminologii a naučit praktické tipy, které můžeme dále využít při své práci.

Školení se konalo v příjemném hotelu Tálský mlýn ve Žďáru nad Sázavou. Účastníci si hradili pouze cestovné na a ze školení. Ubytování, strava, lektorné, materiály atp. byli hrazeny z programu Mládež v akci.

2.1. Obecně o školení

Školení zaměřené speciálně na neformální vzdělávání (NV) uspořádala ČNA v rámci své školicí strategie po zvážení situace v oblasti školicích aktivit tohoto druhu a také po vyslyšení připomínek účastníků a školitelů předchozích školení zabývajících se detailnějšími tématy, jednotlivými akcemi Programu Mládež v Akci, nebo specifickými cílovými skupinami. Často se při školeních naráželo na základní nejasnosti a nesrovnalosti v chápání a výkladu pojmu NV, nebo na celkové zmatení pojmů.

ČNA se tedy rozhodla uspořádat pilotní školení, již v roce 2006, které by tyto nejasnosti odstranilo a ustanovilo by jednotný přístup k chápání a praxi NV, minimálně pro potřeby osob zapojených jakkoli do Programu Mládež v Akci.

Školení se jeví velkému úspěchu a probíhá již dvakrát do roka od roku 2007.

2.2. Cíle školení

Cílem celého školení bylo ujasněn si základních principů vzdělávání v kontextu s práce s mládeží.

- Vytvoření prostoru pro praktické seznámení s různými typy vzdělávání.
- Seznámení s historií a současností NV v Čechách i v zahraničí.
- Pohled na možnosti využití metod NV v praxi.
- Úvod do programu EU Mládež s přihlédnutím k NV.
- Aplikace NV a PEUM na vlastní realitu.

2.3. Cílová skupina školení

- Žadatelé a účastníci akcí programu Mládež.
- Pracovníci s mládeží v neziskovém a státním sektoru.
- Vedoucí neformálních skupin.

2.4. Tým školitelů a organizace školení

- Jolana Dočkalová (ČNA, školitelka NV)
- Monika Novosádová (IYNF, externí školitelka ČNA)
- Jan Látal (ICM ČB, externí školitel ČNA)
- Eva Votavová (ČNA, koordinátorka Akce 5, organizační zajištění školení)

2.5. Stručný program školení

Čtvrtek 3.12.2009

8.00 - 16: 00 - příjezd účastníků

17: 00 – 18: 30 - seznámení :

- představení všech + seznamovací hry (Oči – ruce- jméno, Doplnovačka , Grafity , Komplimenty)
- očekávání - formelák, co očekávám od skupiny (voda), co nabízím (píseň, žánry),
- úvod do programu školení.

19:00 – večeře

20:00 - 22:00

- Kontrakt: formou zjišťování a později sestavení pravidel
- Představení účastníků a organizací: 3 skupiny, 7 lidí, 7 aspektů , bryndáček 2pravdy, jedna lež.
- Pátek 4.12. 2009

Pátek 4.12.2009

9:30 – 11:00 - Já a NV (koncepty, typy, přístupy):

- brainstorming,
- individuální reflexe

11:30 – 13 - Koncept NV (teorie, termíny, plusy a mínusy):

- Hra na FV, NV, IV
- Tabulka společných a rozdílných aspektů.

13:00 - oběd

15 - 16:30 - Praxe NV (obsahy a metody):

- problémů, 5 nástrojů, vymyslet spojení a prezentovat.

17 - 18:30 - Praxe NV (práva a povinnosti aktérů NV):

- "PKT" - 10 sporných bodů
- skupin pracuje na různých tématech, hlavních aspektech procesu NV.

19:00 - v e č e ř e

20: 00 – 22:00 - promítání DVD ČNA

Sobota 5.12.2009

9:30 – 11: 00 - Historie a současnost NV:

- Simulace různých situací
- vysvětlování NV + debrief.

11:30 – 13:00 - NV v EU, v ČR, v programu Mládež:

- Skupina: historie a kontext
- Skupina PEUM

13:00 - o b ě d

15 - 16:30 - NV a program Mládež v praxi I. - Práce na projektu ve 4 skupinách.

17 - 18:30 - NV a program Mládež v praxi II. - Práce na projektu ve 4 skupinách + prezentace.

19:00 - v e č e ř e

20:00 – Free party

Neděle 6.12. 2009

9:30 – 11 :00 - Přenos zkušeností do reality, "Open time":

- 3x kolo, Inclusion, Komunikace,
- Konflikt, 3x debrief + celkový pohled.

13:00 - o b ě d

11:30 – 13: 00 - Dopis organizaci

- Hodnocení školení:
 - formelák
 - pohyb
 - dotazník
 - kompliment
 - Certifikáty vzájemně.

15 - 16:30 - odjezd účastníků

2.7 Podrobný popis jednotlivých dnů školení

1. DEN

Začátek prvního bloku byl zaměřen na seznámení se účastníky. První hra byla zaměřena na orientaci účastníku ve skupině, kdy jsme se měli seřadit bez mluvení podle abecedy, podle jména, podle toho odkud kdo pochází apod.

Druhá hra byla zaměřena na navození atmosféry ve skupině, kdy jsme měli říct kompliment člověku stojící po naší pravé ruce. Protože se lidé touto dobou moc neznají, většinou chválí na první pohled viditelné věci, jako je oblečení, atd. Na konci školení se stejná aktivita opakuje a pochvaly už byly konkrétní mířené i na povahové vlastnosti, charakter, nejen na vizáž člověka.

Hra „Voda“ měla za cíl zjistit očekávání od skupiny a každý účastník se musel zamyslet nad svými očekáváními od skupiny a přirovnat je k metafoře formy vody a vysvětlit proč.

Hra Formelák byla zaměřena na naše pocitové osobní záležitosti. Každý si vymodeloval panáčka nebo objekt s plastelíny, který ukazoval jak se cítím a co očekávám od školení. Poté jsme mohli k výtvaru říci pár slov.

V druhém bloku dne jsme v rámci malé skupiny představovali sebe a pokud jsme byli i v rámci nějaké organizace, sdělit co děláme, naše cíle v organizaci, strukturu organizace a cílovou skupinu. Na bloku jsme se představovali všem účastníkům.

Také jsme si vytvořili skupiny cca po 3 lidech a měli jsme vymyslet svou organizaci, kde jsme si stanovili 7 základních aspektů – cíl, strukturu, cílovou skupinu, hlavní aktivity, práci s mládeží, mezinárodní aspekt a program Mládež v Akci. Organizaci jsme pak prezentovali. Hra byla velmi užitečná ve srovnání představ o funkcích organizace a jejího chodu.

Poslední hrou večera byla hra „Kontrakt“, kdy jsme se rozdělili do dvojic a našim úkolem bylo zjistit odpovědi od všech účastníků školení na předem dané otázky a pak vytvořit mini statistiku. Otázky se týkali běžného fungování ve skupině ve společnosti, zvyků, zlozvyků apod. (např: Vadí ti čekání?, Kolik hodin potřebuješ spát?, Vadí ti kouření u jídla?, Rád s předvádíš na veřejnosti?...) Na konec se školitel zeptá na všechny výsledky výzkumu a odpovědi zapisuje na flipchart. Na základě odpovědí a výsledků, se celá skupina dohodla na fungování během školení a na jasných pravidlech.

2. DEN

Druhý den se školení již zaměřilo přímo na NV. V první části dopoledního bloku jsme se věnovali brainstormingu a vlastnímu náhledu na NV. Měli jsme za úkol popsat jak chápeme NV a co pro nás znamená. Na závěr bloku jsme si sumarizovali co je NV, kdo jsou aktéři NV, kde probíhá, jak a proč probíhá NV a jaké jsou role a povinnosti v NV.

Další dopolední blok jsme si stanovili plusy a minusy NV. A nato jsme vytvořili tři pracovní skupiny, kde skupina A – měla za úkol projít sérií cvičení bez zjevného cíle a spojení jednotlivých aktivit. Byl zde velký prostor pro improvizaci. Skupina B – procházela strukturovaným programem s daným cílem: měla za úkol vymyslet hru, která je i s debriefingem bude časově přesná. Skupina C – zde proběhla přednáška o NV, kdy byl čas jasně strukturován, školitel vyvolával lidi s otázkami, dával slovo účastníkům apod.

V druhé části tohoto bloku proběhla diskuse na činnost, která proběhla v těchto skupinách. Měli jsme jasně stanovit rozdíly skupin a podobnost všech tří skupin. Vznikla jasná tabulka, kde jsme si stanovili viditelné přechody mezi 3 typy učení.

Další blok byl zaměřen na praxi NV jeho obsah a metody. Školitelé se nám snažili otevřít spektrum použitelných metod a nastínili nám jejich aplikaci v různých oblastech NV praxe.

Vytvořili jsme pět skupin bylo zadáno pět témat např. šikana, kriminalita, drogy xenofobie, závislost na PC hrách. A pět metod např. hudba, divadlo, sport, video a film, media a internet. Naším úkolem bylo tyto dvě věci spojit nějakým smysluplným způsobem ve smyslu NV. Např. máme skupinu, kterou zajímá video, ale v komunitě je problém se šikanou a našim úkolem bylo vyřešit tento problém.

V dalším odpoledním bloku bylo účelem si vyjasnit principy neformálního vzdělávání. Upozornit na odlišné chápání lidí, na nutnost tolerance a na fakt, že často neexistuje správná ani špatná odpověď.

Na jedné straně místnosti je vyznačeno ANO souhlasím, na opačné straně místnosti NE souhlasím. Uprostřed místnosti je neutrální zóna. Facilitátor čte výroky a každý účastník se dle svého uvážení pohybuje po místnosti v závislosti na tom, zda s daným výrokiem souhlasí nebo ne. Po každém výroku následuje krátká výměna názorů na dané téma. Výroky by měly být formulovány tak, aby podněcovaly diskusi ve skupině: V rámci NV ve skupině rozhoduje většinový názor.

3. DEN

Třetí den začal blokem o ujasnění si neformálního vzdělávání pro různé cílové skupiny.

Simulační hra – každý účastník si vytáhne papírek s vlastní rolí a jiný papírek s cílovou skupinou. Tyto skupiny jsou v obou případech stejné, jen losování je rozhází. Cílem získat pohled dané skupiny a zamyslet se, co by mohlo být důležitého pro jinou cílovou skupinu – tzn. Politik prezentuje NV novináři, mladá matka grafitřákovi, dobrovolník rodičům ve středním věku. Účastníci se postupně střídají v prezentaci svých pohledů.

Během třetího dne se také účastníci seznámili blíže s programem Mládež v Akci, historii neformálního vzdělávání a současné trendy uznávání neformálního vzdělávání.

Práce na projektu ve skupinách spočíval v tom, že vznikly skupiny, které se snažili vypracovat projekt, zaměřený na NV.

4. DEN

Tento den začal přenosem zkušeností ze školení do reality. Účelem bylo ukázat, že metody NV jsou nepřenosné a nedají se aplikovat na vše stejně. Hra spočívala v tom, že se hrála třikrát stejně, ale pokaždé s jiným zaměřením. Účastníci vytvořili sepijatý kruh, drží se okolo ramen. Dva dobrovolníci měli za úkol dostat se do kruhu. Poprvé to bylo zaměřeno na Inclusion, podruhé (účastníci začínají taktizovat a domlouvat se) směrem ke komunikaci, potřetí (postavit kruh čelem ven) na konflikt. Poté proběhla diskuze ohledně rozdílů a možnostech. Také se psal dopis organizaci, kdy jsme v dopise měli sdělit své pocity a dojmy, co se nám líbilo a nelíbilo a co bylo přínosem a co ne.

Jako tečku na závěr jsme si vystavili navzájem certifikáty s osobním blahopřáním a komplimenty.

2.8. Hodnocení školení

Během zpracovávání teoretické části, mě napadla otázka, jak asi působilo školení na mé kolegy, co pro ně školení znamenalo a co pro ně bylo přínosné a naopak?

Proto jsem vytvořila malý dotazník, který jsem jim zaslala emailem a čekala na odpovědi. Na dotazník jsem si také odpověděla sama. Zjistila jsem, že v mnoha odpovědích jsem se shodovala s mými kolegy.

Dotazník celkem obsahuje 7 otázek, 5 uzavřených a 2 volné, které měli za úkol zjistit, co kolegové na školení postrádali a co bylo naopak velmi přínosné. Jinak otázky byly tvořeny strukturovaně s nabídkou třech až čtyřech odpovědí. Co bylo přínosné pro mě a jak jsem toho využila popisuji v další části mé práce.

Pod vyhodnocení dotazníku jsem vložila také jejich komentáře, které jsou velice zajímavé.

Dotazník jsem zaslala kolegům, kteří absolvovali školení Formela Teoprax. Školení se zúčastnilo 21 lidí a byli ve věku mezi 20 – 35 roky.

Účastníci tohoto školení byli z 1/3 studenti pedagogických škol, z 1/3 pracovníci s mládeží (většinou pracovali jako pedagogičtí pracovníci v Domech dětí a mládeže) a zbylá jedna třetina byli zájemci, kteří se o této problematice chtěli dozvědět více, ujasnit si tuto problematiku a měli zájem o program Mládež v Akci.

2.9 Vyhodnocení dotazníku

1. Seznamovací aktivity, očekávání a představení organizací mi připadaly:

Vtipné - 11

Normální – 10

Zbytečné - 0

Nehodnoceno – 2

Dva účastníci si vybrali dvě možnosti – v obou případech vtipné a normální



Komentář účastníků školení k daným otázkám.

- Malinko příliš dlouhé, začala bych s programem už večer
- Pro mě i nové, rád jsem je poznal... (aktivity)
- Očekávala jsem je, hodnotím je pozitivně, byly příjemné a nenásilné
- Něco podobného jsem čekala
- Nutné
- Nové tipy pro mou práci

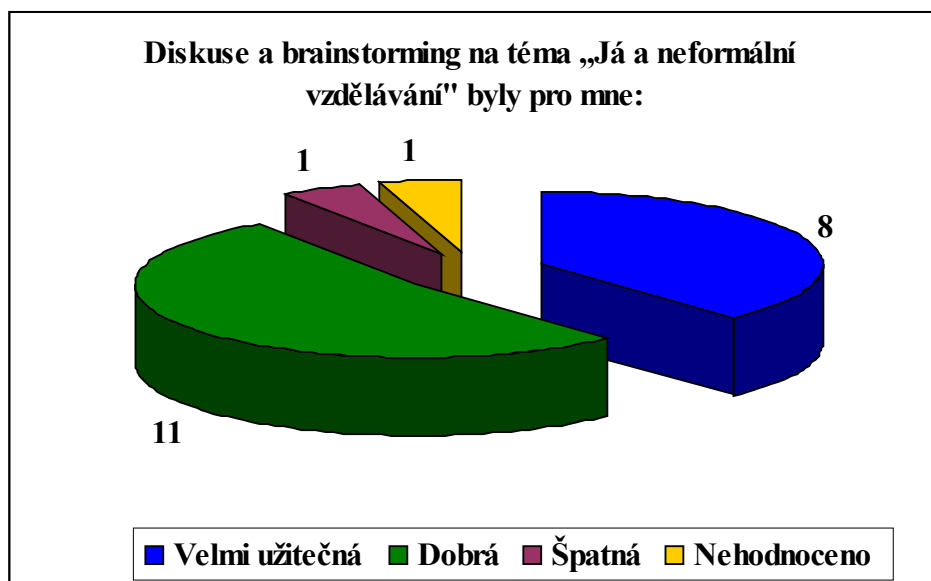
2. Diskuse a brainstorming na téma „já a neformální vzdělávání byly pro mne:

Velmi užitečná – 8

Dobrá - 11

Špatná - 1

Nehodnoceno – 1



Komentář:

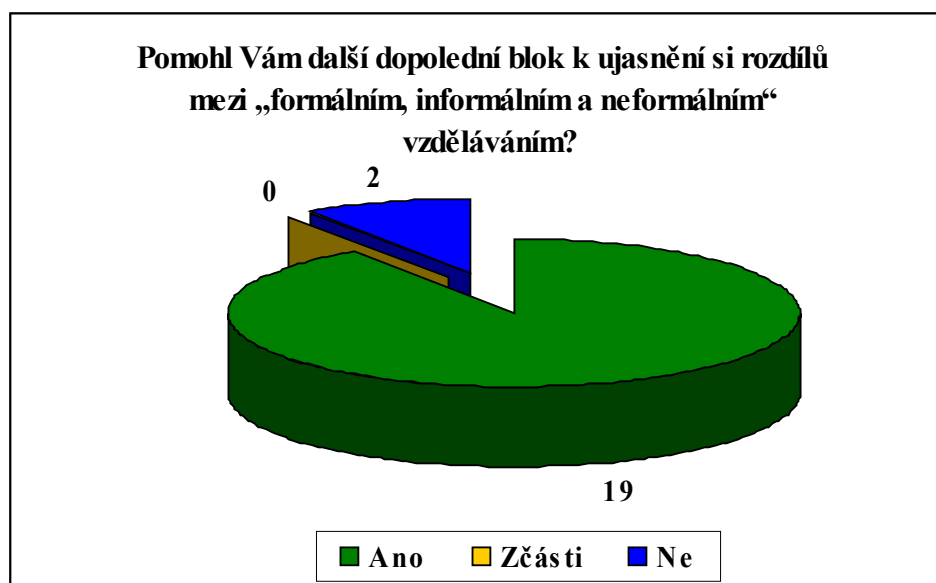
- Příliš si to nepamatuji, takže asi.. (-dobrá)
- užitečné bylo pro mne vše, neb jsem neměl žádná očekávání – vše byl jeden velký přínos
- Omezením – naším – byla naše neorganizovanost
- Asi jsem tomu dostatečně neporozuměla
- První osvětlení NV
- Moc rozvláčná, zbytečně dlouhá

3. Pomohl vám další dopolední blok k ujasnění si rozdílů mezi „formálním, informálním a neformálním“ vzděláním? (3 skupiny, 3 formy, tabulka)

Ano – 19

Zčásti - 0

Ne – 2



Komentáře:

- Výborné, téměř nejlepší blok
- ano moc, sice jsem věděl co je co, ale tohle mi udělalo ještě větší jasno...
- Struktura
- Obrátila bych pořadí – napřed tabulka, pak aktivity
- Super, je to skvěle názorné a dovolím si to použít
- Určitě, super byla ta tabulka
- Super
- Pochopila jsem již předchozí den

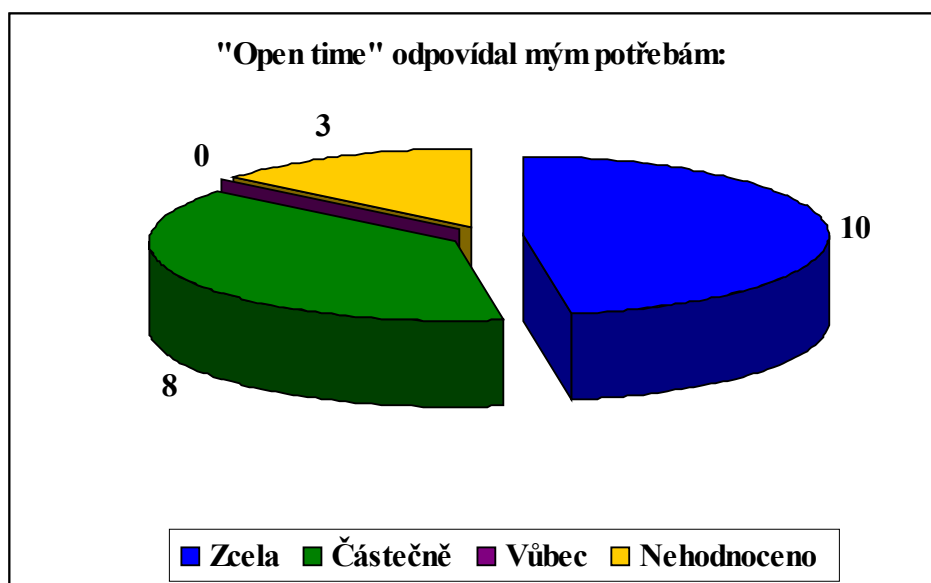
4. Open time odpovídal mým potřebám:

Zcela – 10 (z toho 1 uprostřed mezi zcela a částečně)

Částečně - 8

Vůbec - 0

Nehodnoceno – 3

**Komentář:**

- Tady si nejsem jist, jestli by to nemohlo být i trochu jinak, ale v zásadě jsme spokojen
- Ne zcela, tedy spíš vůbec si nevybavuji, co jsme během open time dělali...
- Zejména styl pojmenování témat
- Nevím, asi ano.
- I přes „drobné bolesti“ jsme došli ke konsensu
- Nadprůměrné. Výborně ještě uchopili ty metody – příjemné vyplnit dotazník: nedělní dopoledne hodnotím pro sebe jako nejvíce obohacující.
- „Formelování“ bylo koncipováno jako úvodní a závěrečná „akce“, dobrý nápad. Potřebovali bychom o něco více času sdělit si dojmy a předat zpětnou vazbu.

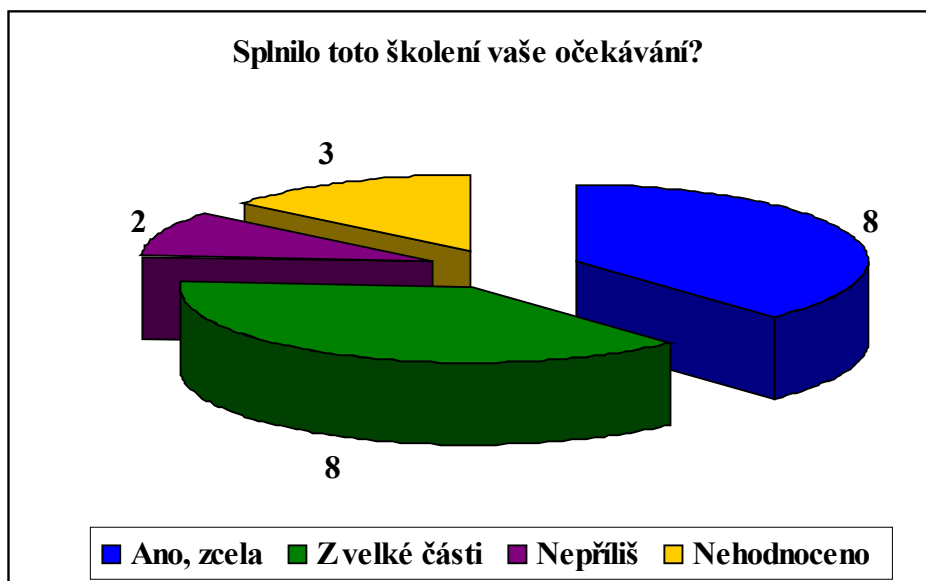
5. Splnilo toto školení vaše očekávání?

Ano, zcela - 8

Z velké části - 8

Nepříliš - 2

Nehodnoceno - 3



Komentář:

- Na začátku jsem čekala, že nám naservírujete metody NV tzv. na zlatém podnosu, ale v průběhu jsem si uvědomila, že
- to není to nejdůležitější, co se máme naučit a co nám chcete sdělit.
- dalo mi mnoho podnětů k další práci
- Jsem moc spokojená, očekávání jsem neměla.
- (Po změně z částečně ano na ano, zcela) Nemám názor, mám plný blok metod, které jste používali, to jsem chtěla.
- Komplexní školení o NV a jeho využití
- Je to na dlouhé povídání, ještě to musí ve mě dozrát, ale rád si o tom třeba někdy časem s vámi na agentuře popovídám, třeba se tam potkáme.
- Spokojený účastník (se sluníčkem a smajlíkem)
- Špatné pojmenování, jiný cíl
- Byla velmi intenzivní
- To se teprve uvidí

- Nadplán jako bonus, mnoho věcí, které jsem opravdu nečekala
- Teorie se dala zhustit, dát jí méně prostoru a buď představit další „složku“ NV nebo více praxe (ale jsem aktivistka, takže možná proto)

6. Jaká část programu pro vás byla nejpřínosnější a proč?

- blok rozdílů mezi „formálním, informálním a neformálním“ vzděláním
- blok „Ano, Ne, Nula“
- Myslím, že celý seminář byl přínosný jako celek.
- Tvoření vlastních projektů ve skupinkách
- Vše trochu – nejvíc projekt nebo mi aktivizoval nápad (y)
- Praktické části ve skupinách, probouzející aktivity
- Blok na metody „Dostaň se do kruhu“. Frustrace, která začala z chování skupiny a skončila představou
- neuskutečnitelnosti integrace cizinců
- Asi neděle, naprosto mi docvaklo, že jsme vlastně metody dostávali celou dobu – super ;o). Bylo to svižné, nahuštěn, přínosné, super!
- Metody
- Praktické „pokusy“ – impuls pro mě
- Obecně přínos k metodám, tipy na práci se skupinou
- Přínosné byly všechny
- Virtuální projekt
- Nedokážu nyní určit
- Definice
- Tvorba projektů. Zjistil jsem, že tým je schopný v krátkém čase vytvořit smysluplný projekt, program...
- Nedělní dopoledne – potvrzení v praxi + formelácká relaxace- v tu chvíli pro mne důležité z hlediska uvolnění tenze
- Neděle dopoledne – emoce, metody, styly – praxe; pátek – pochopení NV

7. Jaké téma vám v programu chybělo a proč?

- Výměna zkušeností účastníků s dalšími typy energizerů a metod NV
- Dal bych ještě nějaké metody, ale to by spíše bylo pro samostatné školení. Tady to bylo v pořádku tak jak to bylo...
- To nevím, to jsem předtím neměla žádnou představu.
- To nemůžu jednoznačně říct.
- Nevím
- Čas – více praktických ukázek
- Hodně jsem se k tomu vyjadřovala při večerních formelách, ale teď mám pocit, že jsem spokojená tak, jak to bylo.
- Chtěla bych, aby víc částí programu bylo jako neděle.
- Jsem realista, víc bychom stejně nestihli.
- Pojmenování metod
- Nemyslím si, že by něco chybělo, to ukáže čas.
- Bylo tam to, co by tam mělo být, chtělo to delší čas
- Nic
- Prezentace, popřípadě formou diskuse apod. skutečně zamýšlených projektů na Mládež

2.10. Co mi školení dalo?

Školení jsem se účastnila, protože mi přišlo zajímavé se dozvědět něco více o neformálním vzdělávání a jaká je možnost dalšího využití NV. Byla jsem velmi překvapena jakou škálu možností nabízí neformální vzdělávání, jakým způsobem ho lze využít a jak z něj čerpat.

Jelikož již 6 let pracuji s dětmi, jezdím jako vedoucí na letní tábory, vyučuji tanec a na střední škole jsem pracovala jako externí pracovník v Domě dětí a mládeže. Chtěla jsem se dozvědět více o neformální učením a naučit se více metod NV a jeho použití.

Po skončení školení, jsem měla tolik nových informací, naučila jsem se toho spoustu, že by byla škoda toho nevyužít.

Některé naučené metody a informace jsem okamžitě aplikovala v praxi ve svém kroužku tance. Jelikož pracuji s dětmi v rozmezí 10 – 15 let, bylo to ideální a hlavně potřeba.

Jsou to pubertální děti, které vše zajímá jen chvíli a pokud je už vůbec něco zajímá, přestanou o to mít zájem, také jen díky tlaku svých vrstevníků. Protože, když se o něco v dnešní době zajímáte a je vám 13 let, jste „out“.

A mým cílem bylo tyto děti udržet v kroužku nejen proto, že musí a chtějí to z velké části rodiče, ale viděla jsem na nich, že tancování je velmi baví, ale chybí jim motivace. A mrzelo by mě, kdyby tyto děti přišli o možnost se dále rozvíjet.

Hlavně jsem usilovala i o to, že děti neměli pocit, že museli na víkend někam vyjet, a něco se tam učit, něco muset dělat. A myslím si, že se mi to povedlo.

Nechtěla jsem mít svůj kroužek založený na stejném principu jako je základní škola. Je tam spousta dětí a pokud nejste „šprt“ nikoho moc nezajímáte.

Proto jsem vymyslela víkendové taneční soustředění.

Zařadila jsem do programu soustředění nejen taneční hodiny, ale i velmi zajímavé metody neformálního vzdělávání, které jsem se naučila na Formele.

Na začátku soustředění všichni napsali, co od soustředění očekávají a co by chtěli a nechtěli dělat. To samé jsem s dětmi zopakovala na konci soustředění, kde úkolem bylo napsat a zhodnotit, co se jim líbilo a co ne, porovnat, jak se jejich požadavky naplnili. Tato metoda mi přijde velmi dobrá a inspirativní. Vlastně zjistíte, že program, který jste vymysleli nemusí vyhovovat úplně všem a můžete včas zařadit do programu i jiné věci a metody.

Kladla jsem velmi velký důraz na seznamovací hry a hry obecně, kde bylo mým zájmem v dětech najít nadšení. Hry jsem vkládala i do tanečních hodin, kdy během přestávek nebyl čas jen ledabyly naplněn a děti neměli pocit, že „ted' hodina, ted' odpočinek“ a pak bude zábava. Soustředění jsem naplnila spoustou her, kdy se díky hře naučili také tančit některé kroky, které dětem jinak nejdou. Snažila jsem se je zbavit studu, proto jsme zařadila hodně divadelních her, scének apod. Vytvořila jsem kartičky, donesla jsem spoustu pastelek, a děti měli možnost nakreslit své radosti i starosti. Obrázek potom mohli nebo nemuseli ukázat. Zjistila jsem, že tato metoda velmi funguje na uklidnění, jinak rozjařených dětí. Také jsem zařadila improvizace. Děti vytvoří náhodné skupinky a spolu musí přijít na jednu věc, která je spojuje. Může to být trápení, radost, zkušenost apod. a na dané téma, které si zvolili, vymyslí krátkou sestavičku. Tato metoda se dětem velmi líbila, byli v tanci svými pány a mohli si vymyslet, co chtěli, nemuseli se striktně držet mých tanečních kroků, byli uvolněnější a bavilo je to. Také jsem zařadila metodu „tanečního“ brainstormingu, která v dětech probudila aspoň trochu taneční tvořivosti.

Osobně mi to dalo spoustu zážitku a radosti. Umět vytvořit jakoukoliv činnost a zabavit pubertální děti a ještě je něco naučit je velmi těžké. Největším oceněním pro mě je, že se děti stále rády vracejí a mají rády to, co dělají a cítí se dobře.

Proto si myslím, že každý, kdo pracuje s dětmi, mládeží, ale i s dospělými by se měl zaměřit na to jakým způsobem s nimi bude pracovat a snažit se přicházet na stále nové a nové věci.

3. Závěrem

Závěrem bych chtěla zdůraznit společenský přínos programu MvA a jeho využití.

Při seznámení se s programem Mládež v Akci zjistíte, že máte spoustu možností, které lze využít a něco získat. Máte možnost změnit náhled lidí, možnost se zapojit, možnost vycestovat, získat nové kamarády, poznat jinou zemi, kulturu, jazyk, stát se „lepší“ člověkem a třeba si jít i za svým snem. Je spousta možností, které lze využít a při tom se něco naučit. Ne k tomu třeba žádné vědomosti, peníze, vlivní lidé. Chce to mít kuráž, trochu času a nebát se udělat krok do neznámého, nebo nejistého.

Společnost by si měla uvědomit, že budoucnost vždy tvoří mladí lidé a pokud nebudou umět využívat šance, které jim různé programy nabízejí, tak se nikam nedostanou, nic nezažijí a budou si je stále ztěžovat jak je život nudný a zlý.

I toto školení se účastnili mladí lidé, kteří neměli o programu ani NV žádnou představu, vědomost. Byli to lidé, kteří se chytili příležitosti a chtěli poznat něco nového, co jim škola nebo rodiče nenabídli a nabídnout nemohou.

4. Použitá literatura:

- Pávková J. a kol., Pedagogika volného času, Portál, Praha 1999
- Vážanský M., Volný čas a pedagogika zážitku, Masarykova univerzita, fakulta pedagogická, Brno 1994
- Socialia 2000. Mládež a volný čas. Sborník příspěvků z mezinárodní konference konané v Hradci Králové, Hradec Králové: Gaudeamus, 2001
- Šmahel, I. Osobnost pedagoga volného času, Brno: Masarykova univerzita, 1994
- (Bočková, V. Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?. Olomouc:Andragogé, 2000)
- Příkaz ministryně školství, mládeže a tělovýchovy č. 6/2003 k ověřování odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času č.j.: 15 951/2003-51

Jiné zdroje

- <http://www.zuskomzaka.cz/zakony/563-2004-zakon-o-ped-pracovnicich.htm>
- <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>
- <http://www.mladezvakci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>
- Průvodce programem Mládež v akci (platný od 1.ledna 2010)

5.Seznam příloh

1. Dotazník

2. Foto ze soustředění

Příloha č. 1: Dotazník

1. Seznamovací aktivity, očekávání a představení organizací mi připadaly:

Vtipné

Normální

Zbytečné

Nehodnoceno

2. Diskuse a brainstorming na téma „já a neformální vzdělávání byly pro mne:

Velmi užitečná

Dobrá

Špatná

Nehodnoceno

3. Pomohl vám další dopolední blok k ujasnění si rozdílů mezi „formálním, informálním a neformálním“ vzděláním? (3 skupiny, 3 formy, tabulka)

Ano

Zčásti

Ne

4. Open time odpovídal mým potřebám:

Zcela

Částečně

Vůbec

Nehodnoceno

5. Splnilo toto školení vaše očekávání?

Ano, zcela

Z velké části

Nepříliš

Nehodnoceno

6. Jaká část programu pro vás byla nejpřínosnější a proč?

7. Jaké téma vám v programu chybělo a proč?

Příloha č.2 Fotografie ze soustředění



